2012年
Autumn
Vol.1

Risk Solutions Report

米国における賠償責任の動向

－PL（製造物責任）訴訟と雇用慣行賠償責任訴訟－

銀泉株式会社
銀泉リスクソリューションズ株式会社

米国における賠償責任の動向

－PL（製造物責任）訴訟と雇用慣行賠償責任訴訟－

目　次

1．はじめに.. 1

2．PL（製造物責任）訴訟の動向 1
（1）ＰＬ訴訟件数、賠償金額等の動向 1
① 訴訟件数.. 1
② 賠償金額.. 2
③ 懲罰的損害賠償金（Punitive Damages）.. 3
④ 勝訴率 4
⑤ 防御費用.. 5
（2）最近の PL 賠償事例... 5
① 輸送機器（自動車、特殊車両、ヘリコプター）... 5
② 機械、工具 8
③ 一般消費財 10
④ 医薬品 11

3．雇用慣行賠償責任訴訟の動向.. 13
（1）雇用における差別の禁止.. 13
① 差別を訴因とする訴訟... 13
② 連邦法による保護と雇用機会均等委員会(EEOC)の役割... 13
（2） 差別に基づく訴訟の動向 14
① 雇用機会均等委員会(EEOC)取扱件数と平均賠償金額 14
② 差別の種類別分布 15
③ 「報復」の増加の背景.. 16
（3） 最近の訴訟、和解事例... 17
① 人種差別.. 17
② 性差別 18
③ 年齢差別と報復... 18
④ 報復 19
⑤ 宗教.. 19
⑥ 性的嗜好.. 20
⑦ 障害 20

（4）日系企業に特有な問題 21
① ケース 1：抜擢人事、特定の従業員への肩入れ 22
② ケース 2：特定人種グループのリストラ 22
③ ケース 3：現地採用の日本人社員に対しての思い込み 23

4. まとめ 23

＜参考文献等＞ 25

■補論：懲罰的損害賠償金（Punitive Damages)について 26
（1）懲罰的損害賠償金の性質 26
（2）懲罰的損害賠償責任の立証 27
（3）懲罰的損害賠償金の受取人 27
（4）懲罰的損害賠償金の算定基準と上限 28

1. はじめに

企業はその業界を問わず、日々の活動の中で様々な賠償責任リスクを抱えている。特に米国では権利意識の強い国民性もあり、賠償責任を非常に厳しく追及する傾向があるため日本企業が米国で活動する場合は、この賠償責任リスクに十分留意する必要がある。

そこで、本レポートでは、日本企業にとって特に関心の高いＰＬ（製造物責任）と新たな訴訟リスクとして注目されている雇用慣行賠償責任について、具体的な訴訟事例を紹介しながら最近の動向について解説する。

2. PL（製造物責任）訴訟の動向

（1）ＰＬ訴訟件数、賠償金額等の動向

① 訴訟件数

80年代､90年代に急増したPL訴訟は鎮静化し､近年は報道等でもあまり騒がれなくなったが､訴訟件数自体は着実に増加している。連邦裁判所の統計資料によると、2000年には約1万5千件だったが、2005年には約3万件へと倍増し、2008年には5万件を突破、最近3年間は6万件前後で推移している。

<図表1　連邦地裁に提訴されたPL訴訟件数の推移>

種別	2005年	2006年	2007年	2008年	2009年	2010年	2011年
航空機	79	74	114	101	131	184	101
船舶	46	37	44	33	27	37	14
自動車	531	561	447	390	401	507	305
アスベスト	1,243	16.547	12,404	33,780	41,785	41,133	37,744
その他	28,521	31,520	23,460	17,806	15,991	21,342	21,597
合計	30,295	49,743	36,469	52,110	58,335	63,203	59,761

(出所　Annual Report of the Director 2011, Judicial Business of the U.S. Court)

その内訳を見ると､まずアスベスト訴訟が太宗を占めており､2008年以降急激に増加している。他の種別はほぼ横ばいで推移しているので、アスベスト訴訟の増加分がそのまま全体の件数を押し上げていると言える。アスベストの問題は、既にピークを過ぎた古い問題のように誤解されがちだが、発症までの潜伏期間が30～40年と極めて長いため、本当のピークは、今後10～20年と言われている。近年、アスベスト訴訟が再び増加している理由は、以下のような複数の要因によるものと推定される。

- 以前は、工場や建設現場で働いた労働者だけが被害者と考えられていたが、最近になり、それら被害者の衣服に付着したアスベストによる、配偶者や家族に対する二次被害が認定されるようになり、そうした二次被害者による訴訟が増え始めた。
- 女性被害者に対する医師の診断において、以前は腹部の中皮腫が卵巣ガン等の婦人疾患と誤診されるようなケースがあったが、アスベスト被害症状の診断技術の進歩とともに、アスベスト被害者と認定され直すケースが増加した。
- 長年の調査の結果、古い事業所が新たにアスベスト被害の疑いありと発表されるケースがあり、そこで働いていた元従業員やその家族からの訴訟が増加した。
- カリフォルニアをはじめとするいくつかの州で、高額の賠償判決が相次ぎ、それに乗じて一部の弁護士が積極的な訴訟喚起を始めた。

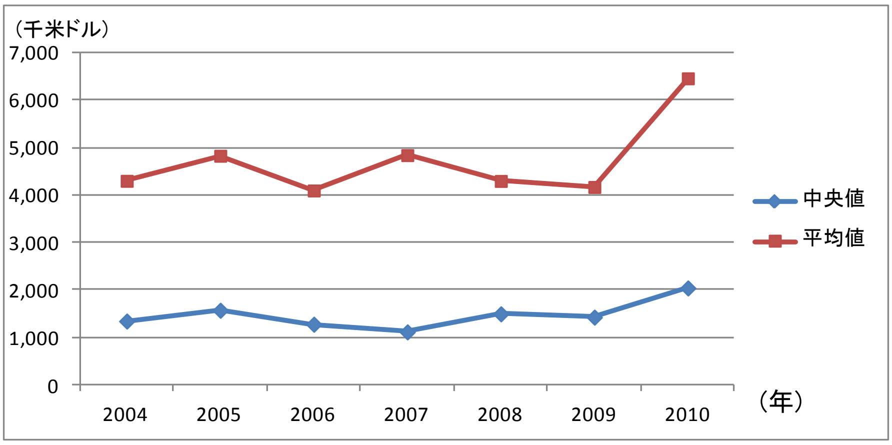
(出所: Wilson Elser Moskowitz Edelman &Dicker LLP)

アスベストに次いで「その他」が圧倒的に多いが、その内訳は各種消費財と医薬品、食品が中心と考えられる。実際の訴訟事例を見ると、PL で訴えられる頻度が高いのは、自動車(乗用車、バイク、四輪バギー等)、自転車、家電製品、日用雑貨、工具、文房具、衣類、産業用輸送機、機械、農業機械、農薬・殺虫剤、医薬品などである。

② 賠償金額

2004 年から 2010 年の間の、PL 訴訟の人身傷害に対する填補賠償金額(懲罰的損害賠償金を含まない)の推移は以下のとおり。

<図表 2　PL 填補賠償金額の推移>



(出所　Thomson Reuters, Current Award Trends in Personal Injury 51st Edition)

どの年を見ても、平均値が中央値の 3～4 倍も高くなっているが、これは少数の高額な賠償事例が平均値を引き上げていることを意味する。年ごとの推移を見ると、直近の 2010 年の平均値だけが突出して高くなっているが、これはその年に高額の事例が多かったためと思われる。全体の傾向としては、賠償金額は近年ほぼ同じ水準で落ち着いていると言える。ちなみに、この期間中の賠償金額の最高額は 2004 年に記録された 1 億 960 万米ドルであった。次に高額な賠償金額は、

2010 年に記録された 7,100 万米ドルである。

なお、この期間中の平均中央値をカテゴリー別にみると、以下のように自動車・輸送機器が高額となっている。

PL 全件の中央値(全件を金額順に並べた中央の金額)	150 万米ドル
自動車・輸送機器の中央値	300 万米ドル
建機・産業機械の中央値	181 万米ドル
医薬品・医療機器の中央値	125 万米ドル
産業用製品(部品・素材等)の中央値	73 万米ドル
家庭用消費財の中央値	28 万米ドル

原告の被害状況別にみると、全ケースの 23%を占める死亡した場合の中央値は 300 万米ドル、次に多い 7%を占める脳障害に対する賠償金額の中央値は 355 万米ドル、その他の障害に対しては 150 万米ドルとなっている。死亡よりも脳障害の方で賠償金額が高くなっているのは、高度障害で生存した場合は、将来の逸失利益に今後の生活費等が加算されるためである。

PL 賠償金額の中央値を、他の賠償責任ケースと比較すると以下のようになる。一見して分かるとおり、PL は賠償責任の中でもケタ違いに賠償金額が高額になっている。次に続くのが医療過誤で、他の項目は 10 万米ドル台以下にとどまっている。

<図表 3　PL と他の賠償責任の賠償金額の比較>　　(単位：千米ドル)

年	PL	医療過誤	その他 業務上過失	交通事故	施設管理責任	個人過失
2004	1,348	800	171	17	81	50
2005	1,575	875	150	15	92	70
2006	1,281	1,000	182	17	77	59
2007	1,120	981	150	19	100	52
2008	1,500	1,015	125	20	117	40
2009	1,430	885	150	22	96	45
2010	2,045	1,000	116	20	85	40
通期	1,500	927	150	19	92	50

(出所　Thomson Reuters, Current Award Trends in Personal Injury 51st Edition)

③　懲罰的損害賠償金（Punitive Damages）

2004 年から 2010 年の間において、全 PL 訴訟の約 9%のケースで懲罰的損害賠償金が認められている。PL 訴訟の懲罰的損害賠償金の中央値は 335 万米ドルで、これは填補賠償金の中央値 150 万米ドルの約 2 倍であり、統計的には填補賠償金と懲罰的損害賠償金の比率は近年ほぼ 1 対 2 となっている。

懲罰的損害賠償金の認定率について、州ごとの傾向を見ると、2004 年から 2010 年の期間平均で 0%から 12%までバラツキがある。

このリストを見ると、カリフォルニアやテキサスを除けば、上位には日系企業の進出が相対的

に少ない州が多く見られる。一方、日系企業が多いニューヨーク、ニュージャージー、ペンシルベニア、オハイオ、イリノイなどは、いずれも 2%以下と懲罰的損害賠償金の認定率は低くなっている。なお、ミシガン、ネブラスカ、ワシントンの 3 州とプエルトリコ準州では州法で懲罰的損害賠償金が認められていない。

<図表 4　PL 訴訟における懲罰的損害賠償金の州別認定率ランキング>

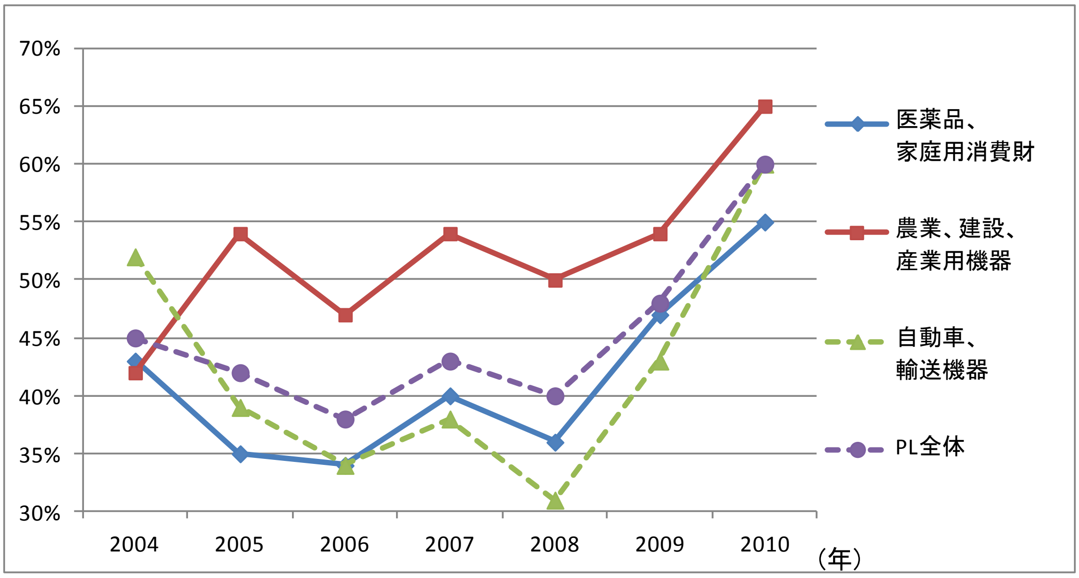
1	アラバマ	12%	12	ジョージア	3%
2	アイダホ	8%		ニュージャージー	3%
3	ケンタッキー	7%		ミズーリ	3%
	サウスカロライナ	7%		オハイオ	3%
5	オクラホマ	6%	16	イリノイ	2%
6	ノースカロライナ	5%		ペンシンベニア	2%
	アイオワ	5%		テネシー	2%
8	カリフォルニア	4%		ワシントン DC	2%
	コロラド	4%		フロリダ	2%
	テキサス	4%	21	ニューヨーク	1%
	アリゾナ	4%		インディアナ	1%

(出所　Thomson Reuters, Current Award Trends in Personal Injury 51st Edition)

④　勝訴率

PL の陪審裁判において原告が勝訴した割合を示したのが、次のグラフである。2010 年には PL 訴訟全体の 60%で原告が何らかの賠償金額を得ている。製品のカテゴリー別にみると、農業・建設・産業用機器が 65%で、自動車・輸送機器の 60%、医薬品・家庭用消費財の 55%よりも若干高くなっており、この傾向はほぼ例年見られる。どのカテゴリーでも直近では勝訴率が上昇傾向にある。

<図表 5　原告の勝訴率>



(出所　Thomson Reuters, Current Award Trends in Personal Injury 51st Edition)

⑤　防御費用

各企業が実際に支出した弁護士費用やその他防御費用については、公開された統計資料は存在しないが、一般に、深刻な PL 訴訟では 25 万米ドルを超えることが多く、また超巨額の賠償金額が懸念されるケースでは 50 万米ドルを超えることも少なくないと言われている。

弁護士費用は訴訟開始以降、時間の経過とともに積み上がっていくので、被告企業としては勝訴見通しと、防御費用を常に両天秤にかけ、たとえ勝算があっても、できるだけ早い段階での和解を目指すことが多い。

弁護士費用をカバーする賠償責任保険においても、最近は弁護士費用を支払限度額の内枠とする契約が主流になりつつあるので、いたずらに時間をかけていると、弁護士費用だけで支払限度額の上限を超えて大きな自己負担が発生することにもなりかねない。このことも、被告が和解を急ぐ理由の一つである。

特に日系企業の場合、防御費用と敗訴によるイメージダウンを懸念し、初期段階から和解を目指す傾向があると言われている。もちろん無用な時間とコストを避け、和解で解決するのは賢明な戦略の一つではあるが、一方で「日系企業は、どんな無理筋でも訴えさえすれば、何がしかの和解金を取れる」という風評が定着してしまうと、ますます乱訴を助長してしまうという側面もあるので、十分に慎重な検討が必要である。

（2）最近の PL 賠償事例

①　輸送機器 (自動車、特殊車両、ヘリコプター)

(i) Ford 車横転事故による 4 名の死傷事故　評決額 7,300 万米ドル（懲罰的賠償金を含む）

2011 年 11 月　カリフォルニア州連邦地裁(サクラメント)
被告: Ford Motor Company
原告: 同社製バンの運転者、搭乗者 3 名
事故内容: 高速道路走行中のタイヤ損傷による横転事故

2004 年 4 月、教会所属のバンドのメンバーだった原告一行は、Ford 社の 15 人乗りバン E-350 Econoline で高速道路を走行中、右後輪のトレッド(溝が刻まれている接地面)が突然はがれ、車は制御不能となり道路をはずれて 4 回横転し、運転手と助手席の 2 名が死亡、後部座席の 2 名が重傷を負った。

原告は、事故の直接の原因はグッドイヤー社製のタイヤにあるが、この製品はグッドイヤー社が安全性に問題があると認め 2002 年にリコールしていたにも関わらず、Ford 社が原告を含む販売済みのユーザーに対し一切の通知、警告を「意図的に」しなかったとして、Ford 社の悪意による過失を主張し、陪審は懲罰的賠償金 5,000 万米ドルと、填補賠償金 2,300 万米ドルを認めた。

なお当初、Ford 社 59%に対し 41%の責任ありと指摘されたグッドイヤー社は早々と和解したため、本訴訟には含まれていない(和解金額は不明)。

問題の E-350 Econoline には新車販売時にグッドイヤー社の Load Range E というタイヤが

標準装備されていた(この車の年式および購入時期は不明だが、少なくとも2000年以前と思われる)。しかし、このタイヤの破裂事故が多発したことから、グッドイヤー社は1999年にこのタイヤの生産を停止し、改良した新製品に切り替えた。それに合わせFord社も、2000年からE-350 Econolineに新製品を装着した。またグッドイヤー社は2002年に旧式タイヤのリコールを発表し、使用中のオーナーにも無償交換を呼びかけた。

しかし原告の訴えによると、Ford社はこのグッドイヤー社の動きを知りながら、自社の評判低下、売上げ減少等を恐れ、このリコールを自社のディーラーや整備工場に一切通知せず、また既存のE-350 Econoline所有者に対する警告やタイヤ交換の勧奨をしなかった。その結果、原告らはリコールが発表されてから事故に至るまでの間、少なくとも6回にわたりFord社の整備工場で修理点検を受けたにも関わらず、Load Range Eタイヤの危険性について知る機会を得られなかった。

なお審理の過程でFord社は、死亡した運転手と助手席の2名がシートベルトを装着していなかったこと、また後部座席で重傷を負った原告が、横になって寝ていたためシートベルトを意図的に緩めていたことを指摘し過失相殺を主張した。しかし、この主張は認められなかった。

(出所: Wilson Elser Moskowitz Edelman &Dicker LLP, Dreyer Babich Buccola Wood LLP)

本件は高額な賠償判決が出やすいことで有名なカリフォルニア州が舞台であった。日本と違って、米国では州、もっと正確にいえばCounty(日本ではよく郡と訳されるが、大都市も含む広域行政区分である)ごとに、司法の考え方や判例の傾向に特徴がみられる。従って、どの裁判所を戦いの舞台にするかは、原告、被告にとって非常に重大な問題である。訴訟手順としては、まず原告が自己に有利と思われる裁判地を選んで提訴することから始まるが、被告はそれに不服を唱えて裁判地の変更(Transfer:事案の移送)を請求することもできる。これが裁判での最初の争点となる。ちなみに全米不法行為法改革機構(American Tort Reform Foundation)によると、2011年の「被告にとって不利な裁判地」ランキングは次のとおりとなっている。

<図表6　被告にとって不利な裁判地>

1	ペンシルバニア　(フィラデルフィア)
2	カリフォルニア
3	ウェスト・バージニア
4	フロリダ南部
5	イリノイ州マディソン郡およびセントクレア郡（東セントルイス）
6	ニューヨーク市、および州都オルバニー
7	ネバタ州クラーク郡（ラスベガス）
8	イリノイ州マクリーン郡　(ブルーミントン)

(出所　American Tort Reform Foundation)

本件では、填補賠償金2,300万米ドルに対し、懲罰的賠償金5,000万米ドルが評決されており、その比率はほぼ1対2である。これは、前項で紹介した全米の統計データで見られた比率とほぼ一致している。一方で、2004年には「賠償金額が十分に大きい場合には、1対1が適切である」

という連邦最高裁の判決も出ている。しかしその場合でも、「いくらからが十分に大きいか」は具体的に示されていない。また最近では、あまりに高額な懲罰的賠償金に一定の歯止めをかけるため、多くの州で懲罰的賠償金を填補賠償金の同額から3倍程度に制限しているが、日系企業の進出が多いカリフォルニア、ニューヨーク、ペンシルベニア等の主要州は制限条項を設けていない。(詳しくは、補論「懲罰的損害賠償金について」を参照。)

(ii) ごみ収集トラックの車軸破損によるドライバーの人身事故　評決額 1,140 万米ドル

2012 年 5 月　カリフォルニア州連邦地裁 (サンフランシスコ)

被告: Volvo Truck North America(自動車メーカー), Consolidated Metco (車軸メーカー), Wittke Manufacturing　(改造・組立業者)

原告: ごみ収集車のドライバー

事故内容: 車軸の折損を原因とする自損事故による高度障害

原告はごみ収集車運転歴 22 年のベテランだったが、2007 年 10 月、作業中に突然、前輪車軸が折れ、そのため車が制御を失い道路脇に激突した。その結果、脊椎を損傷し深刻な後遺症が残った。

被告各社は 2004 年当時にはすでに、車軸が仕様上の最大積載重量以下でも折れる事故が発生していること、そうした危険のある車両が全米で 15,000 台から 25,000 台使われていることを知りながら、ユーザーへの警告やリコール等の措置を何ら取らなかったと、原告は主張。一方、被告は、車軸には何ら欠陥はなく、原告の過積載や整備不良が疑われると反論。

本審理に入る前に、被告は 35 万米ドルの和解金を提案し、また開廷直前には 100 万米ドルまで引き上げたが、原告は拒否して本審理に入った。

結果は、陪審裁判により原告が勝訴し 1,140 万米ドルの賠償金額が認められた。内訳は逸失利益と治療費が 240 万米ドル、慰謝料が 750 万米ドル、共同生活者への補償が 150 万米ドル。また責任割合は、Consolidated Metco 社 52%、Volvo 社 30%、Wittke Manufacturing 社 12%、また当初被告ではなかった Waste Management 社 (原告の雇用主、車両の所有・運行者) 6%となった。

(出所: Wilson Elser Moskowitz Edelman &Dicker LLP)

(iii) ヘリコプター墜落による死亡事故　評決額 7,046 万米ドル

2012 月 3 月　オレゴン州地裁 (Multnomah County)

被告: GE (General Electric エンジン製造元), Sikorsky (ヘリコプター製造者), Carson Helicopters (ヘリコプター所有、運行者)

原告: 搭乗していた消防士の遺族、パイロット

事故内容: ヘリコプターの墜落による死亡

2008 年にヘリコプターが墜落し、搭乗していた消防士 9 名が死亡、パイロットが負傷。消防士 1 名の遺族とパイロットが、本件はエンジンの欠陥による事故であり、GE 社は欠陥を

認識していたとして提訴。GE 社は、エンジンに欠陥はなく、事故は搭乗重量オーバーにより起きたと反論。Sikorsky 社は本審理前に和解(和解内容不明)。陪審は、総額 7,046 万米ドルの賠償金額を認定。Carson 社は最終判決により賠償責任が免除された。原告間の分配割合は、消防士の遺族 2,840 万米ドル、パイロット 3,700 万米ドル、パイロットの妻 430 万米ドル (共同生活者への補償)となった。

(出所: Wilson Elser Moskowitz Edelman &Dicker LLP)

事例(i)の自動車と同じく、トラック、特殊作業車両、航空機、ヘリコプター等の輸送機器類は、古くから PL 訴訟の代表例となっている。両事例とも、PL の特徴である厳格責任(*Strict Liability*)の考えに基づき、製品の欠陥の証明と事故との因果関係の証明が、審理の過程でどのように科学的になされたか詳細は不明だが(通常は原告側証人として呼ばれた専門家が詳しく解説する)、結果として欠陥の主張が全面的に認められたようである。一方で、両事例ともに、被告が主張した原告の誤った使用方法や操作ミス等による過失相殺は認められなかった。

厳格責任とは、当該製品から被害を受けた消費者(原告)が、①製品が製造元または売主の手元を離れた時点で、不合理なほどの危険が存在したこと(欠陥の存在)と、②その欠陥が原因で実際に被害が生じたこと(因果関係の存在)の 2 点さえ立証できれば、製造業者、あるいは販売業者の賠償責任が成立する、というものである。そのポイントは、製造業者、または販売業者の過失を立証する必要がないという点で、消費者側の負担を軽くしている点である。

＜PL 成立の要件＞

原告による　①<u>欠陥の存在</u>　+　②その<u>欠陥と事故との因果関係</u>　の立証

(被告の過失の有無は問わない)

また、被害者本人や遺族に対して認定される損害額は、日本で考えられる最高額の 10 倍以上の水準になっている。死亡に対する逸失利益をライプニッツ方式などで合理的に計算する日本と違い、米国には明示された計算モデルや標準モデルはなく、あくまでケースバイケースである。このため被告企業としては、敗訴した場合の損害額が予測しにくく、早期で和解を目指すにしても、基準がない中での難しい対応となる。

なお両事例で、共同生活者への補償(*Loss of consortium*)が加算されている。これは、被害者と家計上密接な繋がりのある者(配偶者、子供等)が被害者の事故により被る精神的被害、逸失利益等に対する金銭的補償である。

②　機械、工具

(i) 牽引用チェーンの切断による負傷事故　評決額 4,470 万米ドル

2012 年 2 月　フロリダ州巡回地裁 (Martin County)

被告: Harbor Freight Tools USA, Inc. (販売会社), Rudong Chain Works (中国の製造会社)、
Central Purchasing (輸入代理店)

原告: 土木作業員

事故内容: 牽引用チェーンの突然の切断による目の負傷、障害

原告は木の切り株を引き抜くため、切り株と牽引車両をチェーンで結び、同僚が車を発進させたところ、突然チェーンが破断し先端が原告の目周辺を直撃、障害を負った。原告は、チェーンの設計、製造過程に欠陥があり、溶接方法が不適切で、製品検査、販売、組み立て、使用上の警告にも被告の過失があったと主張。Harbor Freight 社と Central Purchasing 社は反論するとともに、原告の雇用主にも責任ありとして被告に含めるよう申し立てた。
陪審は 4,470 万米ドルの賠償金額を評決。内訳は慰謝料 3,570 万米ドル、逸失利益と医療費 401 万米ドル、共同生活者への補償 500 万米ドル。中国企業である Rudong 社は出廷しなかったため、欠席裁判で有責とされた。 *(出所: Wilson Elser Moskowitz Edelman & Dicker LLP)*

(ii) ベルトコンベヤーへの巻き込みによる手指の切断事故　評決額 800 万米ドル

2012 年 5 月　インディアナポリス連邦地裁
被告: AJ Engineering (産業機械メーカー), Kohler Coasting (原告の雇用主)
原告: 工場労働者
事故内容: 作業中の機械事故による指 4 本の喪失

原告は、大型原紙を自動裁断してマクドナルドのビッグマック用の梱包箱を作る機械の操作に従事していた。この機械は、始動時に詰まりやすく、事故当日も原告はこのトラブル解決のため、機械内部に腕を差し込んで作業していたところ、突然ベルトコンベヤーに腕を吸い込まれ、手指 4 本を切断した。
原告は、当該機械にはこうした事態に対応する安全停止装置がないなど、設計上の欠陥があったとしてメーカーを提訴した。陪審の評決は、本人への賠償金額 700 万米ドル、共同生活者への補償 100 万米ドル、責任分担割合はメーカー70%、雇用主(機械の所有、管理者)25%、原告本人(過失相殺)5%となった。
(出所: Wilson Elser Moskowitz Edelman & Dicker LLP)

(iii) 梱包機の巻き込み事故による腕の切断事故　評決額 485 万米ドル

2011 年 10 月　ワシントン州地裁 (King County)
被告: Marathon Equipment Co. (機械製造業者)
原告: 工場労働者
事故内容: 作業中の機械事故による上肢の喪失

原告は同社製のベーラー(農業・産業廃棄物等を高密圧縮しテープ、紐等で梱包する機械)を操作中、機械内部の回転部分が正常に作動しているか確認するため覗きこんだところ、上着の袖が回転アームに引っ掛かり、腕が内部に引きずり込まれて上肢を粉砕骨折した。そして手術により肘から先を切断する障害を負った。
原告は、回転機構部分がむき出しになっており、防護カバー等の安全設計が不十分で、そのリスクを被告は十分に認識していながら改良を怠ったと主張。陪審は原告の主張を認め、485 万米ドルの賠償金額を認定した。
(出所: Wilson Elser Moskowitz Edelman & Dicker LLP)

このような事故が日本で発生すれば、典型的な労災事故として処理されているはずである。しかし米国では、労災事故は往々にして PL 訴訟に発展する。そこには、米国特有のディープポケット狙い(注)という背景がある。

労災事故の場合、日本と同様に労災保険から各種給付が受けられるが、一般的にその金額は十分ではない。そこで、どこからか賠償金が取れないかと考え、まず雇用主を職場の安全配慮義務を怠ったとして訴え、次に機械や道具のメーカーを PL で訴えることを考える者が出てくる。

米国にはアンビュランス・チェイサー(*Ambulance Chaser*: 救急車追っかけ屋)という言葉がある。これは労災事故や交通事故を聞きつけるや否や被害者に接近し、「私にお任せ下さい、必ずどこからか賠償金を取ってご覧にいれます、費用は成功報酬制なのであなたは失うものはありません」と持ちかける弁護士を指すスラングである。こうした弁護士たちはダイレクトメールやメディアも駆使して依頼主獲得に励んでおり、職業別電話帳からバスの車内広告に至るまで、このような弁護士の広告であふれかえっている。

こうした弁護士たちに触発された原告は、十分な支払い余力のある企業に狙いを定め、PL 訴訟や使用者賠償責任訴訟を起こしてくる。そして陪審制の下では、零細な個人対大企業という構図になると、心情的にも原告有利に傾きがちである。これらの事例が、そうしたディープポケット狙いだったとは判断できないが、日系企業は最も狙われやすいディープポケットの一つであり、特に注意が必要である。

(注)ディープポケット(Deep Pocket)・・・米国には伝統的に、厳密な法律上の白・黒とは離れて、経済的に十分余裕のある加害者は、零細で無力な被害者に多少の救済をほどこしても当然ではないか、それが社会的公平の実現だ、という考え方がある。心証が大きく作用しがちな陪審裁判では、特にこの考え方が通りやすいと言われている。ディープポケットとは懐が深い、つまり支払能力が高い大企業や富裕層を指すスラングである。こうした大企業や富裕層に狙いを定めて高額の賠償金を求めてくるのが、ディープポケット狙いである。

③　一般消費財

家庭プール用空気充填式すべり台による死亡事故　評決額 2,060 万米ドル

2011 年 10 月　マサチューセッツ州地裁
被告: Toys 'R' Us (販売業者), Amazon (販売仲介), SLB Toys USA (製造業者)
原告: 死亡した 29 歳の女性の夫と娘
事故内容: 滑り降りた際にプールサイドのコンクリートで頭を強打し死亡

被害者は、2006 年に自宅のプール脇に当該製品(商品名 バンザイ・フォールズ)を設置し、頭から滑り降りたところ、すべり台の下端部で滑り台が大きくよじれ、製品全体が横転した。被害者は頭をプールサイドのコンクリートに強打、脊椎損傷で意識不明となり、翌日、呼吸困難で死亡した。

同製品は、強化ビニール製で、空気ポンプで膨らませると高さは 2 メートル以上になる大型のプール用遊具であった。

原告は、同製品は十分な体重に耐えることができず、またスロープを人間がすべり降りた際に内部の空気が偏り、結果として危険な変形、バランス喪失を引き起こす欠陥があったと主張、

製造業者と販売業者の製造物責任を追及した。また同製品は、類似の遊具やプール関連製品についてのマサチューセッツ州の安全基準に合格していなかったにも関わらず販売されていたと主張した。

それに対し被告側は、この商品は原告が指摘した州の安全基準の対象外であること、また製品そのものには安全上の欠陥はなかったと主張した。頭から滑り降りることは同製品の使用マニュアルでは禁止されておらず、被害者の動作そのものの是非は争点にならなかった。なおAmazon 社と SLB Toys 社は審理の途中で和解した。

陪審による最終評決は、原告の訴えを全面的に認め、250 万米ドルの逸失利益、10 万米ドルの慰謝料に加え、1,800 万米ドルの懲罰的損害賠償金、合計 2,060 万米ドルの支払いを Toys 'R' Us 社に命じた。

(出所: Wilson Elser Moskowitz Edelman & Dicker LLP, Gilman Law LLP, The Gilbert Law Group LLP)

こうしたプール、海水浴がらみの遊具、玩具は PL 訴訟を起こされる危険性が高い。1,800 万米ドルの懲罰的損害賠償金が認定されているが、この背景には、Amazon 社と Toys 'R' Us 社という米国を代表する巨大企業が被告に名を連ねたことで、陪審の心証が作用した可能性がある。

具体的な遊具が絡まなくても、例えばプールサイドを誰かが走っていて足を滑らせ負傷すれば、履いていたサンダルや、プールサイド表面のタイルのメーカーは PL 訴訟のターゲットとなりうる。

また施設管理者賠償責任の観点からも、ホテル、リゾート施設、スポーツクラブ等のプールを売りとする企業だけでなく、従業員保養施設や社宅にプールを所有する企業でも、水の事故による賠償責任リスクを充分に認識しなければならない。従業員や家族がそうしたプールで死亡、あるいは障害を負った場合、管理上の過失で会社を訴える可能性が大きいからである。

④　医薬品

難治性ニキビ治療薬の副作用による PL 訴訟　評決額 1,800 万米ドル

2012 年 6 月　ニュージャージー州地裁
被告: Roche (スイス本拠の世界最大手製薬会社)
原告: 当該医薬品を使用した個人 2 名
事故内容: ニキビ治療薬(飲み薬)の副作用による潰瘍性大腸疾患

Roche 社が 1982 年に開発した難治性ニキビ、肌荒れ治療薬の Accutane(アキュテイン)は、2009 年に販売停止となるまで延べ 1,600 万人が服用し、一時期は同社のドル箱商品であった。2002 年に同社の開発特許が切れてからは、他社によるジェネリック薬の生産も相次いだ。しかし 1990 年代から、副作用として潰瘍性の腸疾患が報告され、PL 訴訟が相次いだ。その多くが Roche 社の米国本部があるニュージャージー州で起こされている。原告の中にはハリウッドの映画スターも含まれ、友人の俳優達を動員したテレビキャンペーンなども行われた。本件はその最新のケースで、Roche 社は副作用の危険性を知りながら、適切かつ十分な消費者への警告や、販売停止等の措置を取らなかったという原告の主張が陪審により認められ、原告 2 名に 900 万米ドルずつの賠償金額が認定された。なお懲罰的損害賠償金は命じられなかった。

これで Roche 社は同じ訴因の述べ 13 件中 9 件で敗訴したことになるが、一貫して PL 責任

を否認し、全件控訴している。
(出所: Wilson Elser Moskowitz Edelman & Dicker LLP, Ennis & Ennis, P.A.)

医薬品をはじめ健康食品(サプリメント)、一般加工食品等は、PL 訴訟のターゲットになり易い製品群である。特に医薬品の場合、深刻な副作用被害が大量に発生すれば、薬害訴訟として巨大な集団訴訟や巨額の懲罰的賠償金などに繋がる。これらの製品群で日常的に多いケースは、警告上の欠陥による誤った使い方によって副作用が出たといったクレームである。

PL で問題とされる「欠陥」とは、使用者の身体または財産に直接損害を与える原因となる「欠陥」であり、単なる期待を裏切る低性能や、マニュアル通りに作動しない故障等はこれにあたらない。PL 上の「欠陥」は以下の三つに分類されている。

◇設計上の欠陥

製品の設計段階において、当然予測される使用上の危険性を見過ごし、そのリスクに対する安全対策がなされていないようなケース。例えば、鋭利な回転刃を持つ電動工具に、指を保護するためのカバーや安全装置が付いていないようなケース。

◇製造上の欠陥

製造過程において設計書や組み立て指示に反した製造や、不完全な作業の結果、販売後に部品の脱落が発生するようなケース。

◇取扱指示、警告上の欠陥

メーカーや販売業者は、製品の使用上予想される各種の危険を、マニュアルや警告ラベル等で厳重に周知、注意喚起することが求められるが、その過程で不備、誤り等があり、結果として消費者が被害を受ける事故につながるケース。米国で PL 判例として有名な、濡れた飼い猫を手早く乾かそうとして電子レンジに入れて死亡させた話も、「メーカーのマニュアルには、生き物を入れてはいけないとの警告は一切なかった」として、警告上の欠陥で訴え、勝訴したケースである。

上記の副作用のケースは、「取扱指示、警告上の欠陥」に該当し、製品が消費者に渡った後に、実際に使用される過程において考えられうるあらゆる危険性を取扱説明書やパッケージ・製品そのものへの印刷表示により十分に説明、警告していなかった、という過失である。

しかし、世の中全体が PL リスクに神経質になり、あまりに警告文を増やした結果、警告文の分量が取扱説明本文の 3 倍、4 倍になってしまったり、警告文を限られたスペースに無理に収めようとした結果、文字がほとんど読めないほど小さくなったりと、かえって警告効果が薄れる状態が蔓延しつつあり、供給側も頭を悩ませている。

なお、米国内の非英語人口の増大に伴い、最近は英語だけでなくスペイン語や中国語の表示も多く見られるようになったが、現在のところ外国語での表示は原則的には義務付けられてはいない。しかし、ヒスパニック系人口が圧倒的な地域をターゲットにして販売していた業者が、製品にスペイン語表示がなかったのは危険の放置、警告義務違反だとして訴えられたケースも出てきており(結果は原告の訴え棄却)、より良い顧客サービスという観点からも、記載言語についてもよく考慮する必要がある。

３. 雇用慣行賠償責任訴訟の動向

（1）雇用における差別の禁止

①　差別を訴因とする訴訟

従業員が雇用に関して会社を訴える原因は、差別的取り扱いへの不満を筆頭に、給与の未払い、待遇に関する契約違反、残業代や休職規定に関する見解の相違など、様々なケースが考えられる。しかし当事者間の協議で解決せず、実際に訴訟にまで至る場合は、その大半は差別があったという訴えである。その理由は、実際に訴訟に至るのは、ほとんどが解雇のケース、または在職中に従業員が著しい不利益を被ったと主張するケースであり、その場合、当該会社の規定や個別の雇用契約の内容について論争するよりも、「差別を受けた」という主張を前面に出した方が、勝訴する確率がはるかに高い、と一般的に信じられているからである。

例えば、長年の営業リーダー職から成績不振ではずされ、所得が大きく減った黒人の熟年女性が、「自分の営業成績は、異動させられるほど悪くはない、これは契約違反だ」と主張して争うよりも、「自分より若い白人男性を後任に据えたのは人種と年齢による差別だ」として陪審裁判に持ち込んだ方が、はるかに有利と考えられる。実際、問題を抱えた従業員が弁護士に相談すると、「何か差別と言えるストーリーを作りましょう」といったアドバイスを持ちかけられることが多い。こうした背景から、米国における雇用上の紛争は、大半は差別訴訟という形態を取る。

②　連邦法による保護と雇用機会均等委員会(EEOC)の役割

米国では、1964 年制定の有名な公民権法第 7 章から始まって、下記のような様々な連邦法により、雇用における差別的取り扱いを厳しく禁止し、採用、処遇、解雇の各局面において細かな禁止規定を定めている。また各州法においても、様々な独自の規定がある。

【雇用に関連する主な連邦法】

(i)　1964 年公民権法　第 7 章（Civil Rights Acts Title 7）
(ii) 年齢差別禁止法（Age Discrimination in Employment Act）
(iii) 障害者保護法（The Americans with Disabilities Act）
(iv) 公正労働基準法（Fair Labor Standards Act: FLSA）
(v) 家族医療休暇法（Family and Medical Leave Act）
（ⅵ）退職所得保障法（Employee Retirement Income Security Act: ERISA エリサ法）
（ⅶ）包括的予算調整法（Consolidated Omnibus Budget Reconciliation Act:COBRA コブラ法）
（ⅷ）全国労働関係法（National Labor Relations Act: NLRA）

雇用差別の紛争において大きな役割を果たすのが雇用機会均等委員会(EEOC: Equal Employment Opportunity Commission)である。EEOC は前述の公民権法第 7 章において規定された連邦政府の外郭機関で、全米各州に存在する。その最大の職務は、前述の連邦法の精神に基づき、雇用差別の撤廃、公平な雇用機会の向上等のため、従業員からの告発の受け付け、会社への立ち入り検査、紛争案件の調査、和解勧告、調停等を行うことである。なお EEOC の勧告には

法的な強制力はない。

しかし、従業員は訴訟を起こす前に必ず EEOC に申し立てを行うことになっており、EEOC は申し立てを受けて会社側への聞き取り調査を行い、和解勧告等の解決努力をする。そして、そこで解決に至らなかった場合、従業員が望むならば裁判となる。そこでは EEOC が行った調査結果、意見の表明は重みを持つので、いわば裁判の前の予備審査機関としての役割もあるといえる。また社会への影響が大きいと EEOC が判断するケースでは、自ら原告となり訴訟に踏み切ることもある。EEOC は毎年、取扱事例についての統計資料を発表しているので、次項でその動向を紹介する。

（2） 差別に基づく訴訟の動向

① 雇用機会均等委員会(EEOC)取扱件数と平均賠償金額

EEOC に持ち込まれた差別に基づく告発件数は、ここ数年増加を続けている。2010 年から 2011 年にかけては微増だったが、2012 年には 10 万件の大台に乗るものと予想される。2007 年から 2008 年にかけて大きく増加しているのは、リーマンショックによる景気後退、その結果としての大量解雇の影響と思われる。一般的に、不景気になると労災請求、労働訴訟、そして自動車保険や火災保険の保険金詐欺が増えると言われている。

EEOC への告発が、すべて雇用側に非があると認定され、和解や賠償金の支払いにつながるわけではなく、実は大半のケースでは「EEOC 自身が解決に乗り出すほどの強い不法性なし」と判定されている。例えば 2011 年の場合、10 万件弱が EEOC に持ち込まれたが、うち 7 万 4000 件あまりは却下され、EEOC の介入により従業員側が何らかの経済的救済を得たケースは約 2 万件に過ぎない。

<図表 7　EEOC への告発件数と審査結果>

	2007 年	2008 年	2009 年	2010 年	2011 年
事案件数合計	82,792	95,402	93,277	99,922	99,947
うち却下	42,979	47,152	52,363	67,520	74,198
うち賠償金を伴う解決	16,598	17,314	17,428	20,149	20,248

(*出所: EEOC, Statistics FY2011*)

EEOC が自ら起こした訴訟は、2011 年には 300 件あり、その結果としての 1 件当たりの平均賠償金額は約 30 万米ドルであった。この数値は 2007 年の平均値 15 万米ドルから倍増している。

<図表 8　EEOC による訴訟件数と賠償金額>

	2007 年	2008 年	2009 年	2010 年	2011 年
EEOC 扱い訴訟件数	362	325	314	271	300
1 件当たり賠償金額(千米ドル)	151	314	261	314	303

(*出所: EEOC, Statistics FY2011*)

また EEOC の統計とは別に、連邦裁判所に提訴されたすべての労働関係訴訟の件数の推移を見ると、毎年 3 万件以上の訴訟が起こされており、ここ 4 年間微増を続けている。

<図表 9　連邦裁判所への労働関係提訴件数>

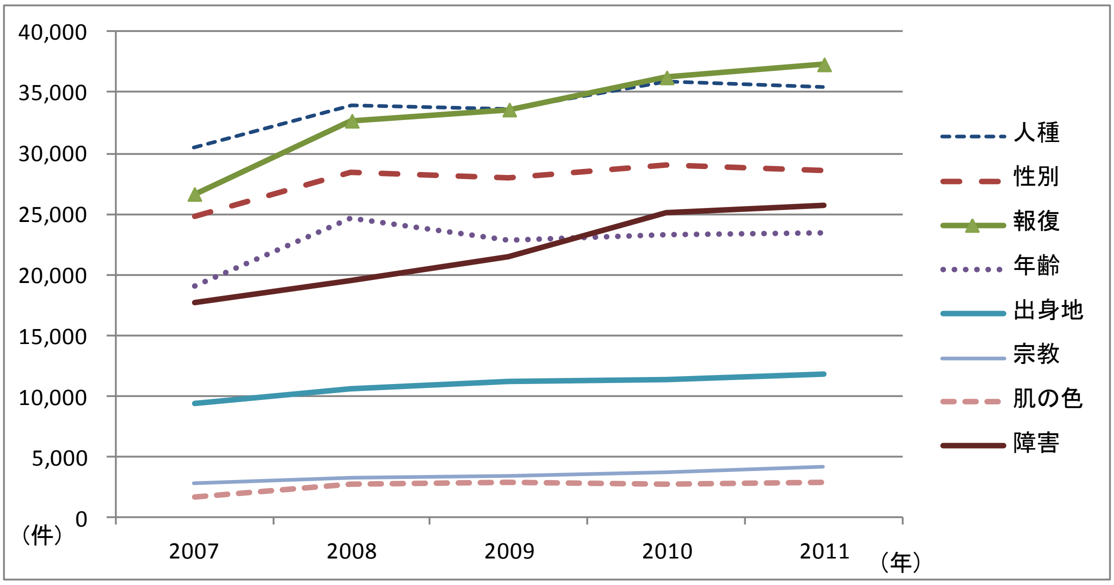
	2007 年	2008 年	2009 年	2010 年	2011 年
提訴件数	33,090	31,082	32,950	34,689	34,875

(出所　Annual Report of the Director 2011, Judicial Business of the U.S. Court)

②　差別の種類別分布

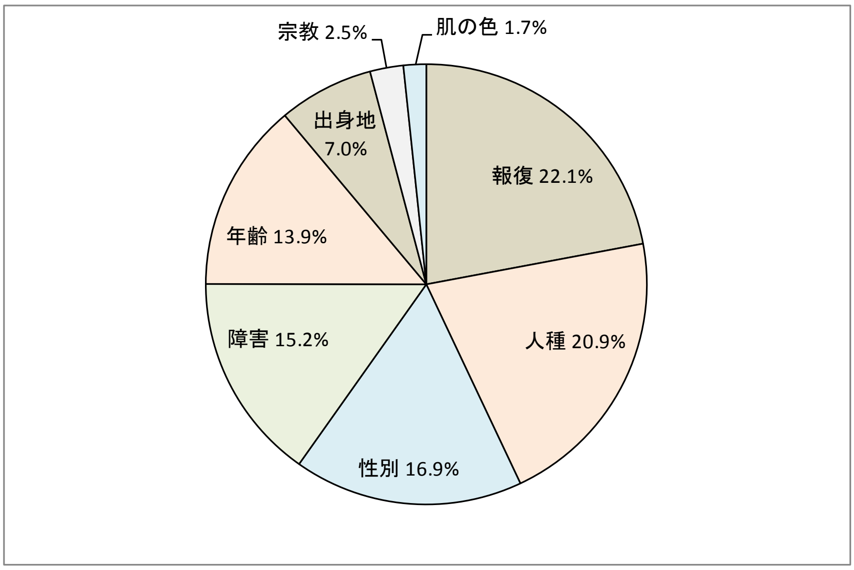
差別の種類別に分類すると、2008 年までは「人種」が最も多かったが、2009 年からは「報復」がそれに取って代わっている。他に毎年上位を占めるのは「性別」と「年齢」だが、近年、「障害」が増加している。

<図表 10　EEOC への告発における差別の種類別件数>



(出所: EEOC, Statistics FY2011)

<図表 11　2011 年における差別の種類別分布>



(出所: EEOC, Statistics FY2011)

なお EEOC に持ち込まれるケースの多くが、二つ以上の差別理由(例えば年齢と性別)を含んでいるため、種類別件数合計は、申し立て件数合計を上回っている。特に「報復」については、必ず他の項目と重複しているといってよい。何故なら、「報復」のケースには必ずその前に何か別の原因と、それを告発する等のアクションがあるはずだからである。例えば上司による「年齢差別」と「人種差別」を人事部に告発したところ、3 カ月後に解雇された場合、その従業員は「年齢差別」、「人種差別」、「報復」の三つの理由で EEOC に申し立てることになる。

2011 年の種類別内訳を見ると、「報復」が 20.7%で最も多く、次に「人種」の 19.6%、「性別」の 15.8%が続いている。

③ 「報復」の増加の背景

上記のとおり「報復」が近年増加しているが、その原因の一つとして内部告発の増加が考えられる。雇用関係だけでなく、会社業務の様々な局面での不正行為を社内の内部告発受付システムや社外の行政機関、マスコミ等に告発するケースが増加している。

その背景には、特にサーベンス・オクスリー法(SOX 法: Sarbanes-Oxley Act)の成立以降、会社の不正を監視し、気付いた者が進んで告発するようになった社会的変化がある。こうした告発者を Whistle–blowers (ホイッスルを吹き鳴らす者)というが、告発後すぐに本人が望まない配置転換や退職勧奨、解雇等がなされたら、「報復」を理由とする訴訟に発展する危険が高い。バージニア州の調査機関 Ethics Resource Center によると、2011 年に告発者の 24%が、告発後に職場で何らかの報復を受けたと主張しており、これは 2009 年の 15%から急増している。

また、もう一つの大きな要因は、近年「報復」について原告に有利な判例が立て続けに示され、原告側弁護士にとって「報復」は勝訴率の高い訴訟として注目されていることである。

注意を要することは、「報復」の事実、つまり配置転換や解雇と「報復」の元となった告発や提訴の原因(例えば年齢差別を受けたというクレーム)は、それぞれ独立したものとして審理されるという点である。従業員が勝訴するためには、雇用側の不法行為の両方が認定される必要はない。例えば告発理由である元の年齢差別については不法行為なしとして従業員の訴えが却下されても、会社が報復的措置をしたと認定されれば、賠償金を得ることができるのである。

このような背景から、例えば業績悪化によるリストラにより自分が解雇される恐れがある従業員が、まず差別の被害で告発をしておき、その後実際にリストラされた際に「報復」で訴える、といった戦術を取る動きも現れている。それは、たとえ差別の告発が事実無根で却下されても、「報復」が陪審裁判で認定される可能性が高いという予想があるからである。裁判では、差別の立証に比べて、「報復」の認定を受けるのは容易であると言われており、これがますます原告側を提訴に誘導する要因となっている。

従業員から告発などがあった場合、その後の解雇までどれくらいの期間を空ければ大丈夫かという点について、目下のところ明確な基準はない。従って雇用側としては、短期間での解雇等は極力避けるのが賢明であるが、他方であるべき人事を阻害することになる。毅然とした人事政策と訴訟リスクの両面を慎重に検討し、ケースバイケースの難しい経営判断が求められることになる。

（3） 最近の訴訟、和解事例

① 人種差別

2012 年 9 月　カリフォルニア州
タガログ語を話すフィリピン系看護師への集団差別
和解額: 97 万 5,000 米ドル

ある総合病院に多数のフィリピン系看護師が勤務していたが、病院側は彼女たち同士が母国語のタガログ語で話すことを嫌い、勤務時間内は英語以外の使用を禁じる English Only Policy を導入した。そして他の従業員にはフィリピン系職員を常時監視し、タガログ語を喋っているのを見つけたら告発するよう奨励した。そして違反が判明した場合には厳しい懲戒処分が行われ、結果として多数のフィリピン系職員が退社に追い込まれた。これに対し約 70 名のフィリピン系職員がこうした差別的職場環境を EEOC に告発。

EEOC は、English Only Policy 自体は違法ではないが、その運用については絶対的な業務上の必要性を考慮して慎重になされるべきであり、本件の場合は特定の人種グループだけをターゲットにした意図的な差別行為にあたる、と認定。事実、ヒスパニック系の職員がスペイン語で会話をしても何ら処分されていなかった事実も判明。結果として病院側は和解に応じ、97 万 5,000 米ドルの賠償金の支払いと、社内規定の整備や差別撤廃施策の徹底を約束した。*(出所:Business Insurance, 2012 年 9 月 17 日)*

2012 年 6 月　イリノイ州シカゴ
運送会社の黒人従業員に対する集団差別
和解額: 1,100 万米ドル

この運送会社では長年にわたり、黒人運転手に対する人種差別的なからかい、暴言、職場内の落書き、威嚇等が公然と行われてきた。また黒人従業員は白人の同僚よりも過酷で危険な業務を命じられることが恒常的であった。こうした状況を約 300 名の黒人従業員グループが EEOC に告発、EEOC は重度の差別を認め自ら原告となり提訴。その結果、会社側は 1,100 万米ドルの支払いで和解。　*(出所:EEOC Press Release, 2012 年 6 月 29 日)*

2011 年 6 月　ノースカロライナ州
ヒスパニック系従業員への人種差別
和解額: 12 万 5,000 米ドル

3 名のコロンビア、プエルトリコ系の従業員は 2006 年から 2009 年にかけて、上司から恒常的に人種差別的な暴言や脅迫を受けていた。その事実を会社にたびたび訴えたが状況は改善せず、逆に 3 名は出社停止処分となり、その後解雇された。EEOC は告発を受けて会社側と協議した結果、12 万 5,000 米ドルの賠償金支払いで和解に至った。
(出所:EEOC List of Racial Harassment, 2012 年 6 月)

かつて奴隷制度の歴史を持ち、その後の公民権運動の大きなうねりを経験した米国社会では、反人種差別は最も基本的で重要な規範の一つである。移民国家の米国では、様々な人種が混在するのが普通の状態であると考えなければならず、頭を使う仕事は白人に任せ、肉体を使う仕事はアフリカ系黒人のみといった差別は厳禁である。

また移民の場合、元の国籍や米国に移ってきた経緯などを雇用上の判断要素にしてはならず、質問してもいけない。もちろん、労働許可証や永住許可証(グリーンカード)の提出は法律で義務づけられているが、それ以上の個人的事情は詮索してはいけない。

例えば新規採用の場面を考えてみると、日本では応募者が履歴書に必ず写真を貼り、生年月日、出生地、学歴(学校名)などを記載する。しかし米国では、写真を要求することはできない。なぜなら、写真により人種、性別、年齢、容姿等による事前スクリーニングが可能になるからである。同じ考え方から、出身地、出生国等を書かせてもいけない。そこから人種の推測をしていると疑われるからである。もちろん、面接の際にこれらを話題にしてもいけない。

② 性差別

2012 年 6 月　アラバマ州その他
女性に対する応募上の差別
和解額: 540 万米ドル

2010 年のメキシコ湾岸での大規模な原油流出事故に際し、原因となった大手石油会社は湾岸各州で清掃作業員の大規模な求人を行ったが、その際、女性を最初から考慮の対象外としていたとして、採用されなかった多数の女性が 5 州にまたがる集団訴訟を提起。今年に入り、石油会社および実際に作業員を募集した下請会社は総額 540 万米ドルの慰謝料支払いで和解。

(出所:The Devadoss Law Farm P.L.L.C. 2012 年 7 月 5 日)

トラック運転手は男性に限る、店頭接客は女性に限る、といった募集方法や社内配置は禁止されている。その職務がかなりの重労働で危険を伴う場合でも、例えば何キログラムの箱を何センチの高さまで持ち上げられるといった職務遂行上必須の身体能力を条件とする必要がある。単に危険だから屈強な男に限ると制限することはできない。

逆に、女性に限りたい場合でも、その業務は女性にしかできないという具体的な強い理由がないと、男性を排除することはできない。例えば女性化粧品売り場の対面販売員に男性が応募することを、「男だから」という理由だけで排除することはできない。もっとも、採用する、しないはあくまで雇用側の判断であるから、結果的にこうした男性が採用されることはまずあり得ない。しかし常に、募集条件の文言や断り方に注意しなければならない。

③ 年齢差別と報復

2011 年 4 月　マサチューセッツ州
年齢による差別の訴えと報復解雇
賠償額: 450 万米ドル

ホテルチェーンの経営幹部が、高齢による差別的取り扱いに対する不満を会社に申し出たところ解雇され、その後就業の機会を得られなかった。これを違法な報復による解雇として提訴した結果、陪審により逸失利益と精神的苦痛に対する慰謝料の合計で450万米ドルが認められた。*(出所:Wilson Elser Moskowitz Edelman & Dicker LLP, Gilman Law LLP, July 2012)*

能力や特定職務への適合性ではなく、新卒のみの採用や、年功制、定年制など単に年齢を判断基準として採用や処遇をしてはならない。若手だから下積み、40歳過ぎたから管理職に登用、といった年齢を基準にした人事政策は違法である。また、特定の年齢層をターゲットにしたリストラや、一定年齢での昇給停止、減給、いわゆる役職定年制なども禁止である。早期退職の勧奨は可能であるが、諾否はあくまで従業員の任意であり、強制はできない。

業績不振等により従業員削減が止むを得ない場合は、工場閉鎖、部門閉鎖、特定ポジションの廃止、といった形を取る必要がある。各個人をふるいにかけて選別したような形を取ると、年齢や性別による差別とみなされる危険性が大きい。

④　報復

2012年8月　ワシントン州
会社の不公正取引を告発した従業員に対する報復解雇
賠償額: 34万6,000米ドル

大手通信会社に勤務する従業員が、同社の海外ローミング料金体系が不透明で消費者を欺いている恐れがあるとして告発したところ、2009年に解雇された。従業員は、この解雇はサーベンス・オクスリー法(SOX法)の内部告発者保護規定に違反するとして、当局に告発。連邦労働省は同法違反を認め、同社に34万6,000米ドルの賠償金支払いを命じた。同社は内容を不服として、異議申し立て中。　*(出所: Business Insurance, 2012年8月10日)*

従業員が、雇用上の問題や、会社の不正等を、上司に抗議、内部告発、あるいは訴訟に及んだ後に、その報復として会社が異動、降格、減給、嫌がらせ、解雇等の措置を取ることは禁じられている。前述のとおり、こうした会社からの報復を訴因とした訴訟が最近増えており、雇用側にとっては神経を使う問題になってきている。

⑤　宗教

2012年5月　ミズーリ州
イスラム教徒に対する差別的言動
評決額: 512万米ドル

全米最大手の電話会社に10年以上勤務していた女性は、2005年にイスラム教に改宗したが、それ以降、2001年の同時多発テロに結びつけた中傷や嫌がらせを継続的に受けるようになり、その後退職に追い込まれた。宗教上の差別を訴因とした陪審裁判の結果、賠償金12万米ドルに加え、懲罰的賠償金500万米ドルが認定された。会社は判決を不服として控訴中。
(出所: Business Insurance, 2012年5月7日)

宗教による差別訴訟は、件数全体の中では2%程度だが、2010 年から 2011 年にかけては 9.5%増加している。近年の顕著な傾向としては、イスラム教徒に対する差別が急増していることが挙げられる。その内容はイスラム教徒に対する嫌がらせや脅迫等の他の従業員からの不適切行為だけではない。イスラム教徒に特有の服装、特に顔を覆うベールの着用や、決まった時刻に職場で行われる礼拝が、職場ルールとの関係で個人の自由としてどこまで認められるかという難しい問題がある。

最近でも、ディズニーランドで案内係として働くイスラム教徒の女性が、ヘジャブ(頭巾)の着用をやめるか、顧客の目に触れない裏方に回るかを迫られたことを不服として EEOC に提訴している。この訴えの中で女性は、キリスト教徒が職場で十字架のネックレスを身につけることは許されているのに、イスラム教徒の服装だけを禁止するのは不公正だという主張をしており、今後の展開が注目される。

⑥　性的嗜好

2012 年 5 月　コネチカット州
男性同性愛者に対する差別
賠償額: 9 万 4,500 米ドル

原告は 1977 年から 2004 年までの長きにわたり、数多くの上司や同僚からゲイであることを理由にからかい、嫌がらせ等の差別を受けてきた。そうした不快な職場環境について何度も会社に改善を求めたが、逆に精神科治療を受けるように指示され、最終的に退職に追い込まれた。陪審裁判の結果、9 万 4,500 米ドルの賠償金を認定。*(出所:Workforce, 2012 年 5 月 7 日)*

これは最近新しく出てきた差別項目であり、同性愛者の人権保護や同性愛者間結婚の問題と潮流を一にする。職場における差別に関し、連邦法ではまだ明確な規定はないが、一部の州法や判例では、同性愛者に対する差別禁止、権利擁護をうたっている。

⑦　障害

2012 年 9 月　ウィスコンシン州
耳の障害を持った従業員に対する差別解雇
和解額: 9 万 5,000 米ドル

大手通販会社の IT 部門に勤務する耳に障害を持つ女性は、12 年間にわたり問題なく勤務してきた。2007 年に新しいソフトウェアが導入され、女性はそのプログラムを毎日使用する職務に異動となったため、会社に対し研修の際に手話通訳者を付けるよう要求。しかし、会社はその要望を拒絶し、その結果、女性は十分に能力を発揮できず 2008 年に解雇された。

EEOC はこれを障害者保護法(Americans with Disabilities Act)違反であり、ハンディを持つ障害者が健常者と対等な立場に立てるよう、雇用側は手話通訳者の手配など一定の配慮をする義務があると指摘。EEOC が原告となり連邦地裁に提訴の後、9 万 5,000 米ドルで和解に至った。　*(出所:EEOC Press Release, 2012 年 9 月 12 日)*

障害があるという理由だけで雇用機会を奪ってはならず、そのポジションの具体的な職務内容、特に身体能力上の最低必要条件と障害の内容の関係をよく考慮しなければならない。例えば、一日中デスクに向かう事務職なら車椅子に乗っていても問題なく職務を遂行できると考えられる。車椅子と健常者の二名の候補者がいて、過去の経歴や面接内容からすれば障害者の方がまさっているが、健常者の方が他の職務にも応用が利くという理由で採用すれば、障害者に対する合理的理由のない差別となり、訴訟になると雇用側が敗訴する可能性が高い。

（4）日系企業に特有な問題

日本企業が米国に本格的に進出を開始してからすでに半世紀以上が経過した。当初は言葉の壁、法律や文化の違いなどに戸惑い、時には思わぬ労使紛争に遭遇しながら経験と学習を積み重ねてきた。その結果、今日では経営のローカル化も進み、ほとんどの在米日系企業では、日常の風景は米国企業と何ら変わりはなくなってきている。

従って雇用問題についても、日系企業だからという特別の方策や訴訟対策があるわけではなく、一般の米国企業と同様に、経営トップと人事部長を中心にして、最新の法規制への対応、適切な報酬・福利厚生制度の構築、従業員とのオープンなコミュニケーション、明るく健全な職場風土作り等に地道に取り組んでいくことが求められる。従業員からの訴訟に至らないよう早めに問題の芽を摘むことが大切であるが、誰もが簡単に訴訟を起こせる米国では、残念ながら訴訟を食い止める特効薬はない。

訴訟対策という面では、有能な弁護士事務所と常日頃から連携を密に取ること、問題の初期段階から迅速で適切な対応を取ること、人事部任せにせず経営トップが初動から状況を把握し、必要に応じて解決に参画すること、問題が社内で解決せず訴訟やむなしの局面に至った場合は、外部機関の仲裁や和解を積極的に活用すること、等があげられる。

しかしながら、日系企業特有の問題も、いくつか存在する。その代表例は、日本人は差別的であるという誤解と日本人出向者の存在であろう。

今日では、大半の日系企業は労使関係の優等生として、米国社会での評判も高く、人気の就職先になっていることが多い。しかしながら、訴える側、特にその背後にいる弁護士からは、日系企業は和解金を取りやすい格好のターゲットとして常に狙われている。なぜなら、いったん陪審裁判に入った場合には、平均的な米国市民である陪審員には日本企業(日本人)は差別的である、という先入観がどうしても根強く、陪審裁判では不利であると言われているからである。これに対する特別の対策は、残念ながら見つからないのが現状である。基本的なあるべき人事施策、労務対策を、現地企業以上の慎重さと熱意で推進し、経験豊富な人事部長と信頼のおける人事労務専門の顧問弁護士を確保することが重要である。

もう一つの問題は、日本人出向者が経営幹部として社内各所に配置され、人事ローテーションで定期的に入れ替わっていく仕組みである。米国ビジネスの積み重ねとともに、日本の企業においても米国経験者や国際的素養のある人材の蓄積が進んだ結果、昔のように万事日本流で物事を進めた結果、思わぬ労使紛争を引き起こす、といった事態はほとんど見られなくなった。しかし、今日でも、親会社や出向者による理解不足や油断などに起因するトラブルが散見される。その中には、良かれと思ってやったことが、米国人従業員からの思いもかけない反発となって返ってきたケースも多い。以下に、日系企業が陥りやすい事例をモデルケースとして説明する。

①　ケース１：抜擢人事、特定の従業員への肩入れ

日本人社長は着任以来、財務部の若手アナリストの優秀さと勤勉さ、そして何よりも自分を含む日本人への人当たりの良さを大いに気に入り、ゴルフに誘ったり、自宅にも招いていた。一方、その上司の財務部長は在任 20 年、60 歳を超えた気難しい老人で、社長にもなびかなかった。世代交代の好機と考えた社長は、いきなり財務部長を解雇するのはまずいと考え、社長直結の財務プロジェクト担当役員という新規ポジションを作り若手を抜擢し、財務部長はそのままにして職務権限を縮小した。

社長の思惑通り、数カ月後に財務部長はひっそり引退したが、その直後に「年齢差別による不当な人事」、「個人的な好き嫌いに基づく情実人事」、「精神的に耐えられないほどの敵対的な職場環境により退職に追いやられた」という理由で会社と社長を提訴、慰謝料として 100 万米ドルを要求。訴訟の事実は直ちに地元新聞にも載り、会社側が年収 2 年分を支払うことで和解した。

抜擢人事は経営上必要なことではあるが、他の従業員との関係を慎重に考慮しなければならない。特に抜擢人事をおもしろくないと感じる可能性のある人物が、高齢者、女性、非白人の場合には注意が必要である。また、経営幹部が特定の部下と個人的に懇親する際は、周りの目に十分注意する必要がある。基本的には公平を心掛け、個人的レベルには深入りしないのが得策である。

②　ケース２：特定人種グループのリストラ

10 年前に買収した米国企業において、日本人出向者のトップが会長を務めていたが、社長兼 CEO は買収前からいる白人で、他の経営幹部も彼が呼び集めた同郷の仲間で固めており、全員白人だった。しかし業績は買収以来、伸び悩んでおり、しかも近年ますます経営に緊張感がなくなっていたことから、親会社と日本人会長主導で、外部から優秀な幹部を 3 名採用し、社内の要所に配置を進めていた。たまたまこのうち 2 名が日系米国人、1 名が日本育ちの中国系米国人だった。

業績不振が許容限度を超え、現社長とその取り巻きの元では経営改革は望めないと判断した親会社は、社長に高額の割増退職金を与えた上で、1 年間限りの名誉会長職という肩書だけ与えて事実上会社から追放した。それに伴い、取り巻き幹部も自主退職するかと期待したが誰も辞めなかったので、次の半年間のうちに順次解雇した。そして、3 名の日系米国人と中国系米国人が代わりに昇格した。

白人社長は十分な割増退職金と引き換えに会社に対する訴訟権を放棄していたが、取り巻き幹部は次々と会社を提訴した。訴因はすべて「日本人による白人敵視、日系人、アジア系の優遇という、人種に基づく差別人事」で、背後には同じ弁護士がいた。会社は長期間対応に追われ、結局、全員と高額の慰謝料で和解した。

このケースでは、白人社長以下の解雇は避けられない経営判断であったし、また後任が日系米国人と中国系米国人だったのも偶然ではあるが、短期間にすべてが集中したことが日系企業の立

場を一段と弱くした。このような解雇事例は米国企業にもいつでも起こりうるが、日系企業が白人を狙い撃ちにしたという構図でとらえられると、陪審裁判では日系企業は極めて弱い立場に追い込まれることになる。

③　ケース３：現地採用の日本人社員に対しての思い込み

現地採用の日本人女性秘書(米国生まれ)は、初めて米国に着任した日本人社長を笑顔で迎えた。彼女は過去５代の歴代社長に仕えた優秀な秘書で、業務上のことだけでなく、社長の生活上のサポート、特に単身赴任の社長が困ることについても嫌な顔もせずに助けてくれた。前任者たちも、そのように世話になったと聞いていたので、安心して何事も頼んでいた。

そのうちに一段と親しくなると、自然と私的な会話、身の上話も増えてきた。しかし、社長室で話している時に、会話内容が部屋のすぐ外に座っている別の現地採用の日本人社員に聞こえるのは嫌だと考え、社長室のドアを閉めるようになった。社長は、米国では私的なことを部下に頼んではいけないこと、女性との接触には十分すぎるほどの注意が必要なことは理解していたが、同じ日本人同士だし、何よりも彼女から文句一つも出ないので、安心していた。

しかし１年ほどたった頃、軽い気持ちで自宅アパートの引越しの手伝いを頼んだところ、彼女の表情が一変した。そして、驚くことに彼女は米国人の社外取締役と親会社に手紙を出し、社長着任以来、差別的な取扱い受けていると訴えた。しかも近くに座っていた別の現地採用の日本人社員も原告の主張に沿った証言をした。秘書に対し、何ら不適切な言動はなかったと信じていた社長にとっては晴天の霹靂であった。

顧問弁護士の事情聴取に対し秘書は、「社長は私が日本人だから何でも許されると思ったようだが、私はアメリカ人で、ここはアメリカだ」とコメントした。本件は提訴には至らず、金銭で和解の後、秘書は退職したが、社長は大変な精神的痛手を追い、社内にも微妙な空気が残った。

秘書のコメントにあるように、たとえ「日本人」であっても、現地採用である限り「米国人労働者」であり、すべて米国人と同様に接するべきである。特に一部の現地採用の日本人社員は、トラブルになった際、必要以上に「私を日本人と思わないで下さい」という反応をすることがあるので要注意である。

４. まとめ

以上、生産・販売に関連して製造物責任、雇用に関連して雇用慣行賠償責任という、二つの大きな賠償責任について動向を概括してきた。訴訟社会といわれる米国において、これらの賠償責任は企業にとって常に最重要課題の一つである。

訴訟対策として一番大切なのは、訴訟の原因を作らないことである。日本と法体系、慣習や価値観が大きく異なる米国においては、その仕組みを隅々まで理解し、会社経営の実際の局面にお

いて一つひとつ応用することが肝要である。例えば大陸法の法体系をとる日本と異なり、米国は英米法、いわゆるコモンローの国である。ここでは、連邦法や州法に必ずしもすべてが明記されている訳ではなく、その時々の裁判において新しい判断がなされ、それが慣習法として積み上がっていく。従って、常に最新の判例や、行政機関から出されるガイドライン等をよく理解し、自社の事情に当てはめてベストの対策を取る必要がある。そのためにも、専門的知識を備えた経験豊富な幹部職員を要所に配置し、有能な弁護士事務所や社外アドバイザーと密接に連携することが重要となる。そのためのコストは、訴訟対策費用の一部としての先行投資と考えることもできる。

原則として陪審制による裁判となる米国では、特に大企業は不利と言われている。陪審制を回避できない以上、被告として裁判に入るのは重大な決断となる。様々なプラスとマイナスの要素を慎重に考慮した上で、早めの和解の道も含めて、慎重な判断が求められる。

＜参考文献等＞

1. 赤堀勝彦（2009）「製造物責任法と企業のリスクマネジメント」『神戸学院法学』第 38 巻第 3-4 号 2009 年 3 月
   http://www.law.kobegakuin.ac.jp/~jura/hogaku/38-3_4/38-3_4-01.pdf
2. 飯田浩隆「米国の陪審制度について」（日本ディベート協会）
   http://japan-debate-association.org/article/iida.htm
3. 岩橋健定（2005）「米国における違反抑止制度」（東京大学大学院新領域創成科学研究科　2005 年 11 月 18 日報告資料）
   http://www8.cao.go.jp/chosei/dokkin/kaisaijokyo/mtng_4th/mtng_4-2.pdf
4. 平野晋「製造物責任法の研究」（中央大学総合政策学部）
   http://www.fps.chuo-u.ac.jp/~cyberian/Prod.Liab.html
5. 松本あかね（2002）『アメリカ雇用法の基礎』Hunton & Williams 法律事務所
   http://www.asoajapan.org/investusa/librarydocs/US_Employment_Laws.pdf
6. 三井俊紘（2009）『海外 PL 訴訟　勝利の方程式』保険教育システム研究所
7. Lisa Kitagawa（2011）「"日系企業が押さえるべき 7 つのキーポイント" 雇用法に関するリスク・マネージメントと人事戦略」レクシスネクシス・ジャパン（2011 年 11 月）

8. American Tort Reform Foundation
   http://www.atra.org/
9. Equal Employment Opportunity Commission（EEOC）
   http://www.eeoc.gov/index.cfm
10. U.S. Court （2011）*"Annual Report of the Director 2011"*
    http://www.uscourts.gov/annualreport.aspx
11. Thomson Reuters（2012）*"Current Award Trends in Personal Injury 51st Edition"*
12. Wilson Elser Moskowitz Edelman & Dicker LLP（2012）*"Punitive Damages Review 2012 Edition"*

【本レポートに関するお問合せ先】

銀泉リスクソリューションズ株式会社 リスクマネジメント部　蒲原 信行

102-0074 **東京都千代田区九段南** 3-9-14

Tel：03-5226-2212　Fax：03-5226-2884　http://www.ginsen-risk.com/

＊本レポートは、企業のリスクマネジメントに役立てていただくことを目的としたものであり、事案そのものに対する批評その他を意図しているものではありません。

■補論：懲罰的損害賠償金 (Punitive Damages)について

（1）懲罰的損害賠償金の性質

米国の懲罰的損害賠償金は、日本ではみられない制度であり、米国における訴訟制度の中でも企業の賠償責任リスクを高める大きな要因となっている。これは被害者が実際に被った損害に対する填補賠償金(Compensatory Damages;原状回復費用、逸失利益、慰謝料等の合計)とは別に、原告に道徳的に悪質な故意(Malicious intent)や重大な過失(Gross negligence)がある場合に、原告に対する社会的制裁として陪審が命じる賠償金である。原告は提訴の段階から、填補賠償金とともに懲罰的損害賠償金を要求することができるが、填補賠償金については通常、具体的な要求金額を示すのに対し、懲罰的損害賠償金については金額を示すことはできない。金額の算定は陪審の手に委ねられており、その後、判事が金額を修正することもある(多くの場合は減額)。

特に被告が大企業で、同様の被害者(原告)が同時に多数発生するような薬害 PL や、石油流出事故のような大規模環境汚染のケースにおいて、著しく高額な懲罰的損害賠償金が認められることが多い。すなわち、ディープポケット、クラスアクション、感情に流されがちな陪審、これらが被告企業にとっては極めて不利な組み合わせとなる。またその一定部分が原告弁護士の成功報酬となるため、原告弁護士にとっても巨額の懲罰的損害賠償金を獲得する大きなインセンティブが働く。たとえば 100 億円の懲罰的損害賠償金のうち、30～40 億円が弁護士の成功報酬となる。

なお懲罰的損害賠償金は私法上の賠償責任の一種であり、刑事上の罰金ではない。また、填補賠償金は非課税だが、懲罰的損害賠償金は実際の被害額の補填を超える超過利益となみされ、原則として原告の課税所得とされている。(内国歳入法 104 条および 1996 年以来の複数の判例による)

(参考1) 内国歳入法(所得税法) 104条

Sec. 104. Compensation for injuries or sickness 傷病に対する補償金

TITLE 26, Subtitle A, CHAPTER 1, Subchapter B, PART III, Sec. 104.

STATUTE

(a) In general　213条に規定する医療費控除以外の場合、下記は総課税所得から除く

Except in the case of amounts attributable to (and not in excess of) deductions allowed under section 213 (relating to medical, etc., expenses) for any prior taxable year, gross income does not include –

(1) amounts received under workmen's compensation acts as compensation for personal injuries or sickness;　労災保険からの受取給付金

(2) the amount of any damages (***other than punitive damages***) received (whether by suit or agreement and whether as lump sums or as periodic payments) on account of personal physical injuries or physical sickness;　裁判または和解により得た、一時金または分割払いの、賠償金 (ただし懲罰的賠償金を除く)

(Internal Revenue Code 原文、当社抄訳)

（2）懲罰的損害賠償責任の立証

裁判の過程において、懲罰的損害賠償金は基本賠償金が決まった後に、付随的に上乗せされるものと考えられがちだが、実際は別の手続きとして、少し違った考え方に基づき審理される。基本的賠償責任の部分では、どのような事故でどれほどの被害を被ったのかという、被害者(原告)の身の上に起きた事象が審理の中心であり、例えば PL 訴訟の場合であれば、厳格責任の考え方に基づき、原告が被告の故意や不注意の有無を立証する必要はなく、被告(メーカー等)側にどのような意識、行動があったのかは主要な争点にならない。

しかし懲罰的損害賠償責任の場合は逆である。ニューヨーク、カリフォルニア等ほとんどの州が、懲罰的損害賠償責任が成立する要件として、被告の故意(intentional)、悪意(malicious)、軽率・不注意(wanton and/or reckless manner)が存在したことの「明確で説得力のある証拠」(Clear and convincing evidence)により原告が立証することを求めている。またイリノイ、コネチカット、マサチューセッツ等の 8 州は「決定的な証拠」(Preponderance of evidence)という概念を採用している。「Preponderance of evidence」とは、証拠の優越性とも訳され、提示された証拠が、他の数多くの推測的な証拠より決定的に強力な状態を指し、前述の「Clear and convincing Evidence」とほとんど同じ概念である(注)。

このように懲罰的損害賠償金については、基本賠償責任の有無に安易に引きずられた判定がなされないよう、原告側により重たい立証責任を課しているのである。

(注) Clear and convincing evidence　と　Preponderance of evidence は、ともに民事裁判における「決定的証拠」の要件だが、刑事裁判においては、よりハードルの高い Beyond a reasonable doubt (合理的な疑いを差し挟む余地もなく)という判断基準が用いられる。被告を有罪とする証拠の数々が、いずれもこの Beyond a reasonable doubt 基準に到達しない場合(決定力を欠く場合)は、「推定無罪」となる。全米でコロラド州だけが懲罰的損害賠償金の認定基準に Beyond a reasonable doubt を採用しており、つまりコロラド州では懲罰的損害賠償金はそれだけ認められにくいということになる。

（3）懲罰的損害賠償金の受取人

懲罰的損害賠償金は原告に支払われるが、上述のとおり連邦税と州税の対象となる。その点では、結果として一部が政府に流れることになる。また下記の 8 州では、州法により懲罰的損害賠償金の一定割合は州が徴収すると定めている。

この場合は、(州の徴収分)＋(原告の受取分への所得税)が州政府の収入となるので、結果的に懲罰的損害賠償金の大半は公共の収入となる。その背景には、「原告は基本賠償金ですでに十分な補償を受けているので、それ以上の過大な超過利益を得るのはおかしい」という考え方や、「懲罰的損害賠償金の意義は、悪意ある被告を懲らしめ、より良き市民となることを促すという公共的使命にあるので、賠償金の一部を公庫に収納し公共の福祉に活用することは理に適っている」という理念がある。

<図表 12　懲罰的損害賠償金のうち州に徴収される割合>

州名	懲罰的損害賠償金のうち州に徴収される割合
アラスカ	75%
ジョージア	75%
イリノイ	裁判所が任意に決定
インディアナ	75%
アイオワ	特定のケースにより 50%
ミズーリ	50%
オレゴン	60%
ユタ	原告弁護士費用控除後の 50%

(出所　Wilson Elser Moskowitz Edelman & Dicker LLP の資料に基づき当社作成)

(4) 懲罰的損害賠償金の算定基準と上限

懲罰的損害賠償金の算定基準を明確に定めた連邦法はない。いくつかの連邦法において懲罰的損害賠償金の概念が認められており、一方で特定の事項に関連しては懲罰的損害賠償金を認めないとする規定もある。しかし連邦法の規定に関わらず、州裁判所に提訴された訴訟は州法に従うことになり、懲罰的損害賠償金を否定しているのは現在 4 つの州と準州(*ミシガン、ネブラスカ、ワシントン、プエルトリコ*)　だけなので、ほとんどの州では懲罰的損害賠償金を勝ち取ることが可能である。そして金額の算定基準については、どの連邦法、州法も明確に定めていないので、実際の裁判では、陪審と判事の任意判断で金額が決定されることになる。

なお、基本の填補賠償金と同様、あまりに高額な懲罰的損害賠償金に歯止めをかけようという議論も続いている。その論拠の一つに、被告の倒産や自己破産に繋がってしまうような懲罰的損害賠償金は、米国憲法修正第 14 条の「財産権の保障条項」に違反するという主張がある。1993 年の賠償責任訴訟において、連邦最高裁は「州が不法行為裁判で被告に著しく過当（grossly excessive)な懲罰的損害賠償金を課すことは、憲法 14 条違反である」という判決を下している。

(参考 2) アメリカ合衆国憲法修正第 14 条の第 1 節　(市民の身分、公民権、財産の保障)

第 1 節、アメリカ合衆国で生まれ、あるいは帰化した者、およびその司法権に属することになった者全ては、アメリカ合衆国の市民であり、その住む州の市民である。如何なる州もアメリカ合衆国の市民の特権あるいは免除権を制限する法を作り、あるいは強制してはならない。また、如何なる州も法の適正手続き無しに(*without Due process*)個人の生命、自由あるいは財産を奪ってはならない。さらに、その司法権の範囲で個人に対する法の平等保護を否定してはならない。*(出所:wikipedia　http://jp.wikipedia.org)*

その判決の中で連邦最高裁は、「その懲罰的損害賠償金額が憲法違反となるほど過大かどうかは、その州がかかげる懲罰的損害賠償金の目的、理念に合致しているか否かに沿って判定されるべき」と述べている。たいへん抽象的な表現だが、社会正義の実現という基本理念に従い、その州が懲罰的損害賠償金という制度を通じて何を実現しようとしているのか、その目的にかなう範囲の懲

罰的損害賠償金ならば、不当な個人財産の剥奪とは言えず憲法違反にはあたらない、という意味と解釈される。要は、各州の裁判所に判断を委ねるということであり、その後も連邦最高裁は懲罰的損害賠償金の上限につき、絶対額や填補賠償責任との比率等、明確な算定基準を示していない。

ただし、過去の判例において、いくつかのヒントが示されてきている。例えば 1996 年の BMW 社に対する訴訟では、懲罰的損害賠償金額の決定にあたり、以下の三点を考慮すべきとした。

① 事故の遠因となった、被告の故意、悪意、重大な過失の程度
② 填補損害賠償金との比率
③ 同様の事案において刑事上の罰金、課徴金等が課される場合、その金額との比較

また上記②に関連して、2004 年のステートファーム保険会社のケースで、連邦最高裁は「懲罰的損害賠償金の填補賠償金に対する比率が二桁になるような(10 対 1 以上の)ケースは、憲法違反の恐れがある」と指摘した。また同時に、被告に重大な過ちがあるのに填補賠償金が相対的に小額な場合には、9 対 1 のような高い比率の懲罰的損害賠償金も認められるが、填補賠償金が十分に大きい場合には 1 対 1 のような低い比率が適切であるという重要な考え方を示した。

一方、各州においても懲罰的損害賠償金の高騰に歯止めをかけようという動きが続いており、次表のとおり具体的な上限額や、填補賠償金に対する上限比率、被告の純資産に対する比率等を定めている州もある。懲罰的損害賠償金は填補賠償金の 3 倍までと定めている州が最も多い。しかし、日系企業になじみの深いニューヨークやカリフォルニアは明確な規定を定めていない。なお一般的に、被告に犯罪行為や重大な悪意がある場合には、これらの上限規定は適用されない。

<図表 13　懲罰的損害賠償金に何らかの上限規定を設けている州>

州名	実額上限 (万米ドル)	填補賠償金に 対する比率	注記
アラバマ	50 150	3 倍 3 倍	財物被害 人身傷害
アラスカ	50	3 倍	各種制限規定あり
アーカンソー	25	3 倍	
コロラド	なし	同額(1 倍)	場合により 3 倍まで
コネチカット	なし	なし	訴訟費用総額まで
フロリダ	50 200	3 倍 なし	被害額が過大な場合 被告が事故を予知可能であった場合
ジョージア	25	なし	PL 事故と、被告の故意が立証された場合を除く
アイダホ	25	3 倍	
インディアナ	5	3 倍	

州名	実額上限 (万米ドル)	填補賠償金に 対する比率	注記
アイオワ	なし	原状回復費用の 3 倍	環境汚染賠償責任のみに適用
カンザス	500	なし	被告の年間総収入の 3 倍または利益の 1.5 倍まで
メーン	7.5	なし 原状回復費用の 3 倍	不法行為による死亡の場合 環境汚染賠償責任の場合
マサチューセッツ	10	なし	州政府、関係機関が被告の場合
ミシシッピ	被告の純資産の 2%、200 万米ドルまで		被告の刑事有罪、アルコール、不法薬物の影響の場合は上限なし
モンタナ	1,000	被告の純資産の 3%	クラスアクションを除く
ネバダ	30（填補賠償金が 10 万米ドル以下の場合)	3 倍(填補賠償金が 10 万米ドル超の場合)	
ニュージャージー	35	5 倍	
ノースカロライナ	25	3 倍	
ノースダコタ	25	2 倍	
オハイオ	35　または被告純資産の 10%	2 倍	
オクラホマ	10 50	1 倍 2 倍	責任内容により判断、上限なしもありうる
オレゴン	なし	4 倍	経済的損害にのみ上限あり
ロードアイランド	なし	2 倍	
テキサス	20	2 倍	
ユタ	なし	3 倍	
バージニア	35	なし	

(出所　Wilson Elser Moskowitz Edelman & Dicker LLP の資料に基づき当社作成)

銀泉株式会社　概要

■設立　　昭和２９年５月（１９５４年）

■資本金　３億7，000万円

■代表者　代表取締役社長　橋本　和正

■社員数　７００名

■事業内容　☐ **保険代理店事業**

＊さまざまなリスクを想定した最適な保険のご提案はもちろん、お客さまの立場に立った総合サービスをご提供します。

・リスクサーベイに基づく最適保険プログラムのご提案
・経営者の万一に備えたＲＭのご提案
・グローバルＲＭのご提案
・保険事故対応サポート・安全運転管理体制構築のご提案
・企業保険代理店のアドバイス・サポート
・社員の福利厚生サービス
・ファイナンシャル・コンサルティング／ライフプラン・コンサルティング

＊ 損害保険代理店事業（取扱保険会社 21 社）
＊ 生命保険代理店事業（取扱保険会社 19 社）

☐ **不動産事業**

＊ ビルディング事業（首都圏・関西圏を中心に 30 棟の賃貸ビルを保有）
＊ 駐車場事業　（“GS Park”を約 700 ヶ所、20,000 台の駐車場を運営）
＊ 不動産コンサルティング事業（有効活用コンサルティング）

■事業所　本　　社　541-0043　大阪市中央区高麗橋 4 丁目 6 番 12 号
TEL　06-6202-2511　FAX　06-6202-6370
東京本社　102-0074　東京都千代田区九段南 3 丁目 9 番 15 号
TEL　03-5226-2203　FAX　03-5226-2905
名古屋支店/京都法人営業部/神戸支店/姫路法人営業部/広島支店/福岡支店

■主要株主　三井住友銀行、三井住友カード、アサヒグループホールディングス、京阪神ビルディング、サノヤス・ライド、日建設計、MS＆AD インシュアランスグループ、大和証券グループ本社、三井住友信託銀行グループ

■ﾎｰﾑﾍﾟｰｼﾞ　**http://www.ginsen-gr.co.jp**

銀泉リスクソリューションズ株式会社　概要

■設立　　平成９年６月（１９９７年）

■資本金　１億円　（銀泉㈱100%出資）

■代表者　代表取締役社長　藤原　薫

■社員数　４５名

■事業内容
＊ 保険ブローカー（仲立人）業務
＊ 最適保険プログラムの構築支援
＊ グローバル保険プログラムの構築支援
＊ ＲＭ・人事労務コンサルティング

■事業所　本　　社　102-0074　東京都千代田区九段南 3 丁目 9 番 14 号
TEL　03-5226-2212　FAX　03-5226-2609
大阪本社　541-0043　大阪市中央区高麗橋 4 丁目 6 番 14 号
TEL　06-6205-6221　FAX　06-6205-6236

■ﾎｰﾑﾍﾟｰｼﾞ　**http://www.ginsen-risk.com**

（2012 年 10 月　現在）

銀泉株式会社

東京　TEL　03−5226−2203
大阪　TEL　06−6202−2511
URL:http://www.ginsen-gr.co.jp

銀泉リスクソリューションズ株式会社

東京　TEL　03−5226−2212
大阪　TEL　06−6205−6221
URL:http://www.ginsen-risk.com

©2012 Ginsen Risk Solutions Co., Ltd. All rights reserved.